Cena 40 groszy

Dnia 1 kwietnia 1928 r.

SOLIDARNOŚĆ PRACY

ORGAN POŚWIĘCONY SPRAWIE UNIEZALEŻNIENIA I ZJEDNOCZENIA RUCHU ZAWODOWEGO W POLSCE

ROK III — MIESIĘCZNIK — Nr. 3

Specjalne sądownictwo pracy.

Jednym z naczelnych postulatów polskiego świata pracy w zakresie rozbudowy ustawodawstwa o ochronie pracy, było wydanie prawa o sądach pracy.

Odrębność spraw wynikłych na tle najmu pracy spowodowała, iż większość państw europejskich posiada w chwili obecnej specjalne sądy, które wyłącznie są powołane do rozpatrywania sporów cywilnych wynikłych między przedsiębiorcami a pracownikami.

Na obszarze b. zaboru austryjackiego i pruskiego istnieją odrębne sądy dla spraw pracy, oparte na dawnych ustawach państw zaborczych. Natomiast w b. zaborze rosyjskim, pracownicy byli zupełnie pozbawieni odrębnego sądownictwa pracy.

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej o sądach pracy, ogłoszone dnia 25 marca b. r. w „Dzienniku Ustaw" powołuje do życia sądy pracy, na obszarze b. zaboru rosyjskiego i austryjackiego,

Na obszarze b. zaboru pruskiego pozostają dotychczas istniejące sądy przemysłowe i sądy kupieckie.

Sądzić jednak należy, iż unfikacja ustawodawstwa o sądach pracy na obszarze całego państwa, nastąpi w niedalekiej przyszłości i w ten sposób pracownicy otrzymają, niezależnie od części kraju, w której są zatrudnieni, jednolite, oparte na najnowszych zasadach, sądownictwo pracy.

Sądy pracy będą według nowego prawa powołane do sądzenia spraw cywilnych, wynikłych na tle umowy o pracę zarówno robotników, jak i pracowników umysłowych, o ile wartość przedmiotu sporu nie będzie wynosiła więcej niż 5 tysięcy złotych.

Art. 5 nowego prawa wyłącza z pod właściwości sądów pracy tych pracowników umysłowych, których stała pensja wynosi przeszło 10 tysięcy zł., w rolnictwie zaś przeszło 3,600 zł. ponadto pracowników kontraktowych w urzędach państwowych i samorządowych oraz kontraktowych nauczycieli, szkół państwowych i samorządowych.

Poza rozpatrywaniem spraw ogólnych do sądów pracy należeć będzie również rozpatrywanie spraw karnych o przekroczenie przepisów o ochronie pracy, a więc w pierwszym rzędzie o pogwałce-

nie ustaw o czasie pracy, o urlopach, o pracy młodocianych i kobiet.

Za najdonioślejszą cechę odróżniającą sądy pracy od sądów powszechnych, musimy uznać udział w sądach pracy przedstawicieli organizacyj zawodowych.

W komplecie bowiem rozpatrującym sprawy cywilne, zasiadać będzie przewodniczący sądu pracy — sędzia państwowy oraz dwóch ławników. Jednym z ławników musi być zawsze przedstawiciel organizacji pracowniczej — drugim przedstawiciel organizacji przedsiębiorców. Przy rozpatrywaniu spraw pracowników umysłowych, ławnikiem z grupy pracowników winien być reprezentant pracowników umysłowych — przy rozpatrywaniu spraw robotników — przedstawiciel robotników.

Przedstawiciele obu grup: pracodawców i pracowników, będą powoływani w jednakowej liczbie na okres dwuletni przez Ministra Sprawiedliwości na wspólny wniosek Ministra Pracy i Opieki Społecznej oraz Ministra Przemysłu i Handlu względnie Rolnictwa na podstawie list kandydatów, przedstawionych przez organizacje zawodowe pracodawców i pracowników.

W sprawach karnych orzekać będzie jednoosobowo przewodniczący sądu pracy, a więc sędzia państwowy.

Udział przedstawicieli organizacyj zawodowych w sądach pracy daje rękojmię, iż przy rozpatrywaniu spraw cywilnych w komplecie sądzącym będą zasiadać jednostki, które nie tylko potrafią stosować suchą literę prawa, lecz z praktyki swego życia codziennego dobrze znać będą warunki pracy pracowników, jak również te niemniej nieraz od praw doniosłe zwyczaje, które regulują warunki pracy.

Sędzia zaś państwowy, kierujący rozprawą, w przeciwieństwie do obecnego stanu rzeczy, jedynie sprawy pracownicze będzie rozpatrywał, a co zatem idzie odpowiednie w tej mierze przepisy prawne będzie musiał znać dokładnie. Stała zaś współpraca w sprawach cywilnych z ławnikami, spowoduje, iż sędzia nabędzie należytego zrozumienia doniosłości ustaw ochronnych, co bezwzględnie spowoduje, iż w sprawach karnych, wymiar sprawiedliwości ulegnie poprawie.

Powstaje pytanie, czy powołując przedstawicieli pracowników do udziału w sądach pracy, ustawodawca uczynił wszystko, aby ławnicy należycie mogli spełniać swe funkcje, czy zabezpieczył pracowników-ławników od szykan ze strony przedsiębiorców, u których są zatrudnieni?

Rozporządzenie o sądach pracy przewiduje, iż pracownicy będący ławnikami sądów pracy nie mogą doznawać ze strony swych przedsiębiorców utrudnień w spełnianiu obowiązków ławników sądu pracy.

Zasadnicze jednak przepisy z zakresu stosunku przedsiębiorcy do pracownika, powołanego do pełnienia obowiązku ławnika sądu pracy, zawiera rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych. Znajdujemy bowiem w nim postanowienie, iż nie może rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę podczas pełnienia przez pracownika obowiązków ławnika sądu pracy.

Wymiar sprawiedliwości w sprawach pracy winien być szybki. Pracownik, który wytacza sprawę przedsiębiorcy o wypłatę, czy to wynagrodzenie za zerwanie umowy bez wypowiedzenia, procesuje się zwykle o kwoty niezbędnie potrzebne, aby mieć za co utrzymać siebie i swą rodzinę. Nie może pracownik czekać na wydanie i wykonanie wyroku przez długie miesiące a nawet jak jest obecnie w wypadku wniesienia apelacji i kasacji nawet przez całe lata.

Nowe prawo zawiera szereg przepisów, mających na celu skrócenie postępowania w sądach pracy, jak również zmierzających

do ograniczenia prawa apelacji od wyroków sądu pracy w sprawach cywilnych.

W sprawach bowiem, w których wartość przedmiotu sporu wynosi mniej niż 200 zł. od wyroku sądu pracy, można jedynie odwołać się z powodu pogwałcenia prawa.

W tych wypadkach, w których apelacja jest dozwolona, a więc w sprawach ponad 200 zł., szereg postanowień nowego prawa dopuszcza w szerszym zakresie niż obecnie wykonanie wyroku sądu pracy przed rozpoznaniem sprawy przez sąd wyższej instancji.

Zaznaczyć musimy, iż o ile sąd okręgowy rozpatruje apelację od wyroku sądu pracy, komplet sądzący składa się z jednego sędziego sądu okręgowego i dwóch ławników, powołanych na tych samych co w sądzie pracy zasadach.

Mamy więc tu jak gdyby zaczątek sądu pracy drugiej instancji.

Taniość postępowania w sądach pracy stara się zagwarantować przepis, iż w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu wynosi mniej niż 50 zł. od stron nie będą pobierane opłaty sądowe za wyjątkiem niewielkich opłat za doręczenie

Udział przedstawicieli związków zawodowych w postępowaniu przed sądami pracy, nie ogranicza się jedynie do sądzenia spraw cywilnych.

Reprezentanci organizacyj zawodowych mają również prawo do zastępowania stron przed sądem.

W charakterze bowiem pełnomocników stron spór wiodących, obok krewnych powoda i pozwanego oraz osób tego samego co strona zawodu stawać nadto mogą wyznaczeni przez stowarzyszenia zawodowe członkowie i funkcjonarjusze tych stowarzyszeń.

Natomiast ogranicza nowe rozporządzenie prawo adwokatów do występowania przed sądem pracy.

W sprawach bowiem cywilnych do dwustu zł., adwokaci mogą być pełnomocnikami stron jedynie wtedy, gdy są stałemi radcami prawnymi stowarzyszeń zawodowych, o ile zaś chodzi o zastępowanie pracodawcy również w tym wypadku, gdy są stałemi radcami prawnymi danego pracodawcy.

Rozporządzenie o sądach pracy wchodzi w życie w końcu czerwca bieżącego roku.

Pamiętać jednak musimy, iż sądy pracy w poszczególnych miejscowościach mają być zgodnie z postanowieniami rozpatrywanego prawa, ustanowione dopiero w drodze rozporządzeń ministrów.

Należy spodziewać się, iż poszczególne sądy pracy będą jaknajprędzej utworzone i to w jaknajwiększej liczbie. Każdy większy ośrodek przemysłowy powinien sąd pracy otrzymać.

Sprawność funkcjonowania sądów pracy zależeć będzie w dużej mierze od ławników, pomyślny zaś dla pracownika wyrok — od tych, którzy będą pracownika przed sądem pracy zastępować.

Związki zawodowe mają wielkie zadanie do spełnienia. Na nie spada trud przygotowania całych zastępów kandydatów na ławników sądów pracy, jak również wyszkolenia funkcjonarjuszy związkowych, którzy będą przed sądem bronić interesów pracownika.

E. S.

Także „Związki Zawodowe".

Od szeregu lat obserwujemy obok intensywnego rozwoju i żywej działalności centralnych związków zawodowych pracowników umysłowych, cały szereg małych, lokalnych związków, obejmujących zaledwie jedną instytucję, a niekiedy cząstkę tylko pracowników danej instytucji. W tego rodzaju organizacje pracownicze obfituje zwłaszcza Warszawa, tu bowiem mieszczą się zarządy główne i biura centralne różnych instytucyj przemysłowych, finansowych i społecznych. Znamy niezawodnie wszyscy jedną z najpoważniejszych instytucyj społecznych w Warszawie, na terenie której istnieje kilka związków: chadecki, pepeesowski i kilka związków mniejszych, fachowych po kilkunastu i kilkudziesięciu członków liczących. W innej znowu instytucji, obok ogólnokrajowego związku danej kategorji pracowników, istnieje oddzielny, niezależny związek. Niemal co druga większa instytucja państwowa, samorządowa, rzadziej prywatna, posiada własny związek, z własnym zarządem, komisją rewizyjną, i t. p. organami, chociaż nie zawsze wystarcza członków na obsadzenie przewidzianych statutem władz.

Cele i zadania tych związków bardzo proste i nieskomplikowane: pośrednictwo przy kupnie na raty artykułów codziennej potrzeby, jak ubrania, buty, a nawet wódka, piwo, perfumy, czekolada i t. p. z potrąceniem pewnych procentów — oczywiście za gotówkę, a nie w towarze — na rzecz organizacji; dalej — wyjednywanie u zarządów i dyrekcji subsydjów na wydawanie nisko oprocentowanych pożyczek, prowadzenie akcji kulturalno-oświatowej, urządzanie choinki dla dzieci członków z bezpłatnemi podarkami i zabawą dla dorosłych, organizowanie uroczystości imieninowych i urządzanie zbiórki na podarki dla dyrektorów i naczelników, ściąganie „dobrowolnych" składek na akcje wyborcze i t. p. Oczywiście, nie każda z tych organizacyj obejmuje tak szeroki zakres działalności, niektóre kontentują się tylko znacznie mniejszym wysiłkiem, przystosowanym do miejscowych warunków i możliwości.

Zdarza się niekiedy, że z powodu bardzo niskich płac, nadmiernego przepracowania w ciągu dziesięcio i dwunasto-godzinnego dnia pracy i wielu innych powodów, grupa „zdecydowanych na wszystko" domaga się wystąpienia zarządu takiego związku o poprawę płacy i warunków pracy, o zapłatę za godziny nadliczbowe, o odpoczynek niedzielny, o urlopy, o ubezpieczenie w Funduszu Bezrobocia lub Kasie Chorych... wtedy na gwałt urządza się całą komedję — delegacje, memorjały, zgromadzenia, prasa i wreszcie... po tygodniu wszystko po staremu.

Zdarzało mi się już w mej pracy społecznej konferować z niejedną delegacją pracowników-malkontentów, nie mających zaufania do tych organizacyj, ani też nie wierzących w skuteczność ich działania. Wtedy dopiero po wszelkich możliwych zapewnieniach, że ani ich nazwiska, ani nawet charakter ich pisma nie będzie nigdy i nikomu ujawniony, ośmielają się uchylić rąbek stosunków panujących na terenie tej czy innej instytucji.

Sfery kapitalistyczne, nie mogąc stanąć wpoprzek rozwoju ruchu zawodowego pracowników umysłowych i wstrzymać jego pożytecznej dla klasy pracującej działalności, kultywują tego rodzaju organizacje, niekiedy z poważnym nakładem środków, by w ten sposób osłabić spoistość rzesz pracowniczych i nie dopuścić do ich całkowitej konsolidacji, która w konsekwencji musiałaby doprowadzić do przy-

spieszenia uregulowania wielu spraw po myśli interesów pracownika, a z uszczerbkiem dla kapitału. Co gorsza, że akcja ta spotyka się w wielu wypadkach z poparciem szeregu jednostek z pośród samych pracowników, którzy nie zawsze zdają sobie sprawę, jaką w ten sposób wyrządzają krzywdę ogółowi i organizacjom zawodowym wogóle.

O ile sprzeciw ze strony pracowników utworzenia takiej lokalnej organizacji jest zbyt silny, wtedy nie dopuszcza się wogóle do zorganizowania pracowników w związku ogólnym, niezależnym. Przykładem tego w ostatnich czasach był i jest i dziś Państwowy Monopol Tytoniowy. Kwestja zorganizowania pracowników tej instytucji wlecze się od kilku lat. Ostatnio odbyło się w tej sprawie kilka ogólnych zebrań pracowników, na których roztrząsano sprawę przystąpienia do istniejącego ogólnego związku i utworzenia lokalnego stowarzyszenia, w którem, w myśl pierwotnie zaprojektowanego statutu tego zrzeszenia, wszystkie uchwały pracowników miały podlegać zatwierdzeniu dyrekcji. Na jednym z tych zebrań, w dyskusji nad formą organizacji, jeden z naczelników Monopoli, nie znajdując innego argumentu, dowodził, że zaproponowany związek, jako teren organizacji pracowników P. M. T. jest polityczny, ponieważ w statucie jego znajdują się wyrazy „polityka społeczna". Napozór wydawałoby się, że jest to przykre nieporozumienie i należałoby tylko ograniczyć się do wyrażenia ubolewania dyrekcji z powodu doboru personelu kierowniczego. Lecz pod tą niepotrzebną krytyką statutu p. naczelnika kryje się co innego: gdy zbraknie poważnych argumentów, wysuwa się pierwszą lepszą z brzegu niedorzeczność, której pracownicy — nie chcąc utracić warsztatu pracy muszą się podporządkować. No i podporządkowali się... Obecnie w Państw. Monopolu Tytoniowym utworzono podobno rachityczną organizację lokalną do niczego oczywiście niezdolną, do której zapisała się grupka pracowników. A trzeba wiedzieć, że w Monopolu są pracownicy na etatach robotniczych, płatni na dniówkę z prawem do dwutygodniowego wymówienia w razie zwolnienia; są tam też czasowi, którym się przedłuża umowy z miesiąca na miesiąc bez prawa do odszkodowania i uprzedzenia w razie zwolnienia. Taki pracownik po roku czy nawet dłuższym okresie zostaje pewnego pięknego poranku u siebie na biurku zawiadomienie o zwolnieniu z poleceniem przekazania swojej czynności innemu i idzie na bruk. Od tej niedoli wybawi tych ludzi, których pełno mamy po różnych zakładach, wydana w ostatnich dniach, na skutek starań i zabiegów ich kolegów związkowców, *ustawa o najmie pracy pracowników umysłowych.*

Monopol Tytoniowy przytoczyliśmy *tylko dla przykładu.* Istnieje do dziś dnia wiele, b. wiele instytucyj, w których pracownik jest nie „kimś", tylko „czemś", z którem nikt się nie liczy i po zdarciu się tego „czegoś", wyrzuca się to „coś" na bruk, by je zastąpić znowu „czemś" podobnem.

Czas nareszcie, by pracownicy zrozumieli, że tworząc podobne organizacje, wyrządzają krzywdę nietylko sobie, lecz całej rzeszy pracującej. Obrona interesów członka takiej organizacji jest nieziszczalnem marzeniem. Brak środków, ludzi niezależnych, którzy bez obawy narażenia się na utratę stanowiska, mogliby skutecznie bronić swych kolegów, brak wszelkich metod planowej i konsekwentnej pracy, sprowadzającej się dzisiaj nietylko do wyjednywania drobnej podwyżki lub pożyczki, lecz do bezpośredniego udziału w życiu ogólno-społecznem i gospodarczem, do reprezentacyj w całym szeregu dziś już istniejących organizacyj samorządowych i t. p. jest wprost nie do pomyślenia dla tego rodzaju związeczków i stowarzyszeń.

Pracownik danej instytucji utraciwszy pracę, zrywa równocześnie kontakt z organizacją; traci wszelkie prawa, traci oparcie w organizacji, do której nabył pewne prawa przez opłacanie w ciągu kilku czy kilkunastu lat składek. A oparcie to, opieka ze strony organizacji jest wtedy bardziej potrzebna, aniżeli kiedykolwiek przedtem.

Czas już, wielki czas! tworzyć ogólnokrajowe, silne, niezależne i zasobne w środki i ludzi, pracownicze związki zawodowe.

B. G.

Doniosłe ustawy.

W Dz. Ustaw Nr. 35 z dn. 23 marca 1928 r. ukazały się dwa dekrety Prezydenta: o umowie o pracy pracowników umysłowych — i robotników.

Wydanie tych dekretów wypełnia jedną z b. poważnym luk naszego ustawodawstwa socjalnego.

Brak unormowania sprawy umów o pracę stanowił poważną przeszkodę przy układaniu wzajemnych stosunków między pracodawcą a pracownikiem, czy robotnikiem. Panowała w tej dziedzinie niesłychana dowolność, pozwalająca na b. wielkie nadużycia, zdająca częstokroć wszystko na łaskę i niełaskę przedsiębiorcy. Wydanie tych dwuch ustaw wprowadza pewne ogólnie-obowiązujące normy, w myśl których kształtować się mają umowy czy to indywidualne czy zbiorowe.

Nie będziemy tu analizowali dokładnie powyższych dekretów — natomiast pragniemy zwrócić uwagę na ważniejsze punkty. Przedewszystkiem, art. 2 Rozporządzenia o umowie pracy pracowników umysłowych precyzuje pojęcia pracownika umysłowego. Ustawa rozciąga się na wszystkie kategorje pracowników umysłowych z wyjątkiem przewidzianych w art. 4-ym.

Jeżeli chodzi o umowę o pracy robotników, przy określeniu pojęcia robotnika w art. 2 tego rozporządzenia posiłkuje się ona pojęciami ustalonemi już w poprzedniej ustawie.

Z pod działania ustawy wyłączono pewne kategorje robotników, co precyzuje również art. 2.

Z porównania dwuch ustaw wynika, że wyłączono robotników rolnych, podczas, gdy pracownicy tej kategorji zostali podciągnięci pod zakres działania ustawy.

Stanowi to niewątpliwie dużą lukę ponieważ te kategorje robotników są b. liczne.

Jakkolwiek istnieją ustawy o Komisjach Rozjemczych na tym terenie, niemniej jednak nie obejmują one tak szerokiego zakresu jak omawiane Rozporządzenie.

Na szczególną uwagę zasługuje dokładne sprecyzowanie w obu ustawach norm obowiązujących przy zawarciu umowy, jak i przy jej rozwiązaniu.

Ustawy załatwiają kwestję okresu wymówienia zgodnie z postulatami świata pracy — określając okres ten na 3 miesiące dla pracowników, na 2 tygodnie dla robotników. Jednocześnie odpowiednie artykuły kładą kres stosowanej b. często przez pracodawców metodzie bezustannego wymawiania pracy.

Wypadek ten przewidują art. 28 ustawy o pracowników umysłowych i art. 12 ustawy o umowach robotników.

Natomiast budzi poważny niepokój sposób ujęcia sprawy rozwiązania umowy przed upływem terminu.

W ustawie o umowach pracowników umysłowych sformułowanie odpowiedniego art. (32) nie budzi poważniejszych obaw, za wyj. p. „d", który mówi o „niezachowaniu przez pracownika istotnych warunków umowy o pracę".

Punkt ten daje pole do różnorakiej interpretacji, przyczem, w Ustawie nie zostało sprecyzowane, kto rozstrzyga ewentualne wątpliwości czy spory powstałe na tem tle.

Należy nadmienić, że analogiczny punkt znajdujemy w art. 31 (p. „d"), który określa prawa pracownika do niezwłocznego rozwiązania umowy.

Znacznie gorzej przedstawia się ta kwestja w ustawie o umowach robotniczych. W art. 17 przewidziane są prawa robotnika do rozwiązania umowy „z winy" pracodawcy, w art. 18 — prawa pracodawcy. W obu artykułach mamy analogiczne przepisy o niedotrzymywaniu „istotnych warunków" (p. „c" art. 17 i „e" art. 18). Pozatem w art. 18 mamy p. „d", który mówi o „niestawieniu się robotnika do pracy dłużej niż przez trzy dni z rzędu lub ogółem więcej niż 6 dni w ciągu miesiąca bez przyczyny uzasadnionej".

Pod tego rodzaju brzmienie dają się podciągnąć najróżnorodniejsze wypadki, a w pierwszym rzędzie strejk.

W myśl art. 15 sprawy sporne w tych wypadkach rozstrzyga sąd.

Jakkolwiek w art. 46 i 47 przewidziane są specjalne przywileje dla spraw sądowych wynikłych na tle umów o pracę robotników, niemniej jednak sformułowania te budzą wątpliwości.

Usunąć je mogłaby ustawa o przymusowej procedurze postępowania rozjemczego; do kwestji tej powrócimy jeszcze na łamach „Solidarności".

Z innych artykułów ustaw wyróżnić należy art. 15 ustawy dla prac. umysłowych i art. 32 ustawy dla robotników, przewidujące iż w razie zwłoki wynikłej z winy pracodawcy w wypłacie wynagrodzenia obowiązany on jest do wypłacania procentów w wysokości 2% — 3% miesięcznie.

Być może, że wejście w życie tego przepisu położy kres stałej metodzie (inaczej nazwać tego nie można), jaką stosuje wielu pracodawców, polegającej na jaknajbardziej nieregularnem wypłacaniu wynagrodzeń za pracę.

Dalej, w ustawach przewidziano pewne odszkodowania dla rodzin pracowników i robotników w razie ich śmierci, o ile pracowali pewną określoną w ustawie ilość lat.

Ustawy normują również kwestję regulaminów pracy, co należy powitać jako krok naprzód w kierunku uporządkowania stosunków między pracodawcami a pracownikami.

Dużym brakiem ustaw jest niemal zupełne pominięcie przepisów karnych za złamanie umowy. Określono jedynie kary za przekroczenia mniejszej wagi, natomiast zasadnicze zagadnienie gwarancji dochowania umowy jest „de facto" w ustawach pominięte.

Pomimo tych braków ustawy wydane przez Rząd są niewątpliwie dużym krokiem naprzód.

Wkraczają one (łącznie z ustawą o Sądach Pracy) w nietkniętą niemal reką prawa dziedzinę stosunków między przedsiębiorcami i pracownikami. Należy się spodziewać, że w ślad za niemi pójdą inne ustawy, które pozwolą na ostateczne unormowanie tych kwestyj i przyczynią się do uporządkowania istniejących w tej dziedzinie stosunków.

W.

ROZPORZĄDZENIE PREZYDENTA RZECZYPOSPOLITEJ

z dnia 16 marca 1928 r.

o umowie o pracę pracowników umysłowych.

II. Zakres działania.

Art. 2. Za pracowników umysłowych w rozumieniu rozporządzenia niniejszego uważa się:

1) osoby spełniające czynności administracyjne i nadzorcze, jako to: zarządców i kierowników wszelkich przedsiębiorstw i zakładów gospodarstw rolnych i leśnych lub połączonych z niemi przedsiębiorstw, inżynierów, techników, konstruktorów, sztygarów, kontrolerów, oficjalistów rolnych i leśnych, majstrów, którzy kierują technicznie pracą w zakładzie pracy lub jego oddziałach i są za całość tej pracy odpowiedzialni, oraz następujące kategorje dozorców górniczych:

a) wszystkich dozorców z ukończonem średniem wykształceniem zawodowem, posiadających charakter sztygarów lub ich zastępców,

b) dozorców pól górniczych,

d) wszystkich tych dozorców kopalnianych, których czynności przekraczają miarę zwykłego dozoru i polegają na wykonywaniu kontroli i nadzoru nad podwładnymi im robotnikami z prawem rozporządzania tymi robotnikami i z odpowiedzialnością za wykonywane przez nich prace, ewentualnie, którzy wykonywują prócz zwykłej czynności dodatkowe prace piśmienne;

2) osoby uprawiające sztuki wyzwolone bez względu na wartość artystyczną produkcji (malarze, rzeźbiarze, śpiewacy, muzycy i t. p.);

3) artystyczny personel teatrów, orkiestr, wytwórni filmowych, stacyj nadawczych radjowych oraz doradców literackich i muzycznych;

4) dziennikarzy;

5) personel lekarski, dentystyczny, weterynaryjny oraz wykwalifikowany pomocniczy personel lekarski, dentystyczny i weterynaryjny;

6) osoby spełniające czynności biurowe i kancelaryjne oraz czynności rachunkowe, rysunkowe i kalkulacyjne;

7) telefonistów i telegrafistów;

8) farmaceutów, drogistów, kasjerów, dysponentów, sprzedawców podróżujących, akwizytorów;

9) sprzedawców i ekspedjentów sklepowych i księgarskich, o ile ukończyli 6 klas szkoły średniej ogólnokształcącej państwowej lub prywatnej z prawami szkół państwowych, albo szkołę średnią zawodową, albo o ile ukończyli zawodową szkołę dokształcającą i odbyli praktykę, której warunki określi w tym celu rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej, wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu oraz Ministrem Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego.

Warunki zaliczenia do pracowników umysłowych w rozumieniu rozporządzenia niniejszego tych sprzedawców i ekspedjentów sklepowych i księgarskich, którzy w chwili wejścia w życie rozporządzenia niniejszego pełnili te obowiązki, a nie posiadają określonego wyżej wykształcenia, oraz sprzedawców i ekspedjentów, którzy są lub będą zatrudnieni w powiatach i miastach, wydzielonych z powiatów, gdzie nie istnieją lub istnieją w niedostatecznej liczbie szkoły dokształcające, określi rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej, wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu oraz Ministrem Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego.

Za pracowników umysłowych w rozumieniu rozporządzenia niniejszego będą uważani ci sprzedawcy i ekspedjenci sklepowi i księgarscy, którzy do dnia 31 grud-

nia 1928 r. lub do chwili wejścia w życie wyżej wspomnianego rozporządzenia wykonawczego, o ile to wcześniej nastąpi, korzystali ze świadczeń i uprawnień, przysługujących na mocy przepisów ustawowych pracownikom umysłowym.

Art. 4. Rozporządzenie niniejsze nie dotyczy:

1) uczniów i praktykantów;

2) osób, zatrudnionych na statkach morskich;

3) osób, zatrudnionych w urzędach i instytucjach państwowych lub samorządowych, których stosunek pracy jest unormowany specjalnemi przepisami ustawowemi lub rozporządzeniami, wydanemi w wykonaniu ustaw.

III. Zawarcie umowy o pracę.

Art. 5. Umowę o pracę zawiera się:

1) na okres próbny;

2) na okres wykonania określonej roboty;

3) na czas określony;

4) na czas nieokreślony.

Art. 15. Wypłata należącego się pracownikowi wynagrodzenia stałego odbygo miesiąca kalendarzowego.

W razie zawinionej niewypłaty w terminie pracodawca obowiązany jest do opłacania procentów zwłoki w wysokości od 2 do 3% miesięcznie — począwszy od dnia zwłoki.

V. Rozwiązanie umowy o pracę.

Art. 25. Umowa o pracę rozwiązuje się:

1) w okresie próbnym pierwszego lub szesnastego miesiąca kalendarzowego, po uprzedniem dwutygodniowem wypowiedzeniu;

2) po ukończeniu roboty, dla której wykoniania umowa była zawarta;

3) po upływie czasu, na który była zawarta;

4) po upływie trzech miesięcy od wypowiedzenia umowy przez jedną ze stron, jeżeli umowę tę zawarto na czas nieokreślony.

Okres wypowiedzenia wynosić ma całkowite trzy miesiące kalendarzowe i kończyć się musi zawsze ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego. Wypowiedzenie nastąpić winno najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia;

5) w razie wcielenia pracownika, jako poborowego do służby czynnej w wojsku stałem;

6) na mocy wzajemnego porozumienia stron;

7) wrazie śmierci pracownika.

Art. 26. W razie przedłużenia umowy bez oznaczenia czasu trwania, stosunek pracy rozwiązuje się w myśl p. 4 art. 25.

Art. 27. Umowa o pracę, zawarta w gospodarstwie rolnem lub leśnem, albo w związanem z niemi przedsiębiorstwie przynajmniej na okres roczny, przedłuża się na rok następny, jeżeli na trzy miesiące przed jej upływem nie nastąpi wypowiedzenie.

Art. 28. Pracodawca, który w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi umysłowemu cofnął to wypowiedzenie, może:

1) wypowiedzieć ponownie umowę o pracę dopiero po upływie tego okresu wypowiedzenia;

2) rozwiązać natychmiast stosunek pracy przed upływem okresu cofniętego wypowiedzienia, lecz z warunkiem niezwłocznej wypłaty wynagrodzenia za okres wypowiedzienia, przewidziany w art. 25 rozporządzenia niniejszego.

Po upływie okresu wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony zawarcie z tymże pracownikiem trzech bezpośrednio po sobie następujących umów o pracę na czas określony, z których żadna nie przekracza terminu 3 miesięcy, równoznaczne

jest z zawarciem umowy na czas nieokreślony.

Art. 31. Pracownikowi umysłowemu służy prawo niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z ważnych przyczyn, a w szczególności:

a) w razie śmierci lub wzięcia z poboru do wojska członka jego rodziny, jeżeli skutkiem tego na pracownika przechodzi obowiązek prawny utrzymania tej rodziny;

b) w razie stwierdzonego przez lekarza państwowego, samorządowego, kasy chorych, lub lekarza zakładu pracy, szkodliwego wpływu pracy w zakładzie pracy na zdrowie pracownika;

c) w razie obrazy lub znieważenia pracownika przez pracodawcę, jak również w razie tolerowania przez pracodawcę takich czynów ze strony przełożonych pracownika;

d) w razie niezachowania przez pracodawcę istotnych warunków umowy;

e) w razie, jeżeli pracodawca lub przełożeni pracownika dopuszczają się przy prowadzeniu przedsiębiorstwa lub nakłaniają pracownika do czynów przeciwnych prawu lub dobrym obyczajom.

W wypadkach, przewidzianych w p. c i e, w wypadkach, przewidzianych w p. d, o ile zachodzi zła wola lub niedbalstwo ze strony pracodawcy, tudzież w innych podobnych wypadkach — rozwiązanie umowy następuje z winy pracodawcy.

Jeżeli niezwłoczne zaprzestanie prastwach, wymienionych w ustępie ostatnim art. 30, zagraża bezpieczeństwu lub prawidłowości ruchu w przedsiębiorstwie, pracownicy ci, w razie rozwiązania umowy o pracę, na podstawie przepisów artykułu niniejszego, mogą być zatrzymani w pracy przez pracodawcę, nie dłużej jednak, niż na przeciąg trzech dni od daty powiadomienia go o rozwiązaniu umowy o pracę.

Art. 32. Pracodawcy służy prawo niezwłocznego rozwiązania umowy z ważnych przyczyn, a w szczególności:

a) w razie, jeżeli pracownik nadużywa zaufania pracodawcy, np. przyjmuje bez jego zgody prowizję lub inne wynagrodzenie od osób trzecich, lub jeżeli dopuszcza się rozmyślnego uszkodzenia majątku przedsiębiorstwa;

b) w razie niestawienia się pracownika do pracy w skutek nieszczęśliwego wypadku lub choroby w ciągu więcej niż trzech miesięcy;

c) w razie obrazy lub znieważenia pracodawcy, jego zastępców lub przełożonych przez pracownika;

e) w razie niezachowania przez pracownika istotnych warunków umowy o pracę;

e) w razie prowadzenia przez pracownika bez zgody pracodawców własnego przedsiębiorstwa, lub dokonywania tranzakcyj na własny lub cudzy rachunek, wchodzących w zakres tego przedsiębiorstwa, w w którem pracownik jest zatrudniony;

f) w razie zdrady przez pracownika tajemnicy technicznej lub handlowej przedsiębiorstwa;;

g) w razie, jeżeli umowa o pracę została zawarta na zasadzie fałszywego lub sfałszowanego świadectwa;

h) w razie utraty przez pracownika uprawnień, koniecznych do zajmowania danego stanowiska.

W wypadkach, przewidzianych w p. a, c, e, f, g, w wypadkach, przewidzianych w p. d, o ile zachodzi zła wola, lub niedbalstwo ze strony pracownika, tudzież w innych podobnych wypadkach — rozwiązanie umowy następuje z winy pracownika.

Art. 42. W razie rozwiązania umowy wskutek śmierci pracownika, pracodawca bez względu na ubezpieczenie emerytalne pracownika, powinien, jeżeli pracownik pracował conajmniej 10 lat w przedsiębiorstwie, wypłacić jego rodzinie, mającej ustawowe prawo do utrzymania i przez niego utrzymywanej, odprawę w wysokości ostatnio pobieranego 3-miesięcznego wynagrodzenia.

Jeżeli stosunek pracy trwał co najmniej 20 lat, odprawę stanowić będzie ostatnio pobierane 6-miesięczne wynagrodzenie.

Odprawa należy się w całości tylko wówczas, jeżeli zmarły pracownik pozostawił małżonka i zstępnego lub zstępnych. We wszystkich innych wypadkach odprawa wynosi połowę wyżej oznaczonej normy.

Odprawa płatna jest po upływie miesiąca, licząc od dnia śmierci pracownika w równych ratach miesięcznych.

ROZPORZĄDZENIE PREZYDENTA RZECZYPOSPOLITEJ

z dnia 16 marca 1928 r.

o umowie o pracę robotników.

Art. 2. Przepisy rozporządzenia niniejszego regulują stosunki pracy pomiędzy pracodawcami a robotnikami, zatrudnionymi przez osoby fizyczne, czy też osoby prawne, bądź prawa prywatnego, bądź publicznego.

Robotnikami w rozumieniu rozporządzenia niniejszego są pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę z wyjątkiem pracowników umysłowych, robotników, zatrudnionych pracą w rolnictwie, leśnictwie, ogrodnictwie oraz w zakładach pracy ściśle z rolnictwem związanych, a nieposiadających przeważającego charakteru przemysłowego lub handlowego, osób zatrudnionych w urzędach państwowych i komunalnych, oraz w szkołach państwowych, a pełniących czynności niższych funkcjonarjuszów państwowych, pracowników domowych (służby domowej) oraz dozorców domowych.

II. Zawarcie umowy o pracę.

Art. 3. Umowę o pracę zawiera się bądź na piśmie, bądź ustnie, bądź też przez dopuszczenie robotnika do pracy w trybie przyjętym w danym zakładzie pracy.

Robotnik ograniczony w zdolności do działań prawnych, w razie zatrudnienia go na podstawie umowy o pracę uzyskuje zdolność do działań prawnych, które wynikają bezpośrednio z tej umowy.

Art. 4. Umowę o pracę zawiera się:

a) na okres próbny;
b) na okres wykonania określonej roboty;
c) na czas określony;
d) na czas nieokreślony;

IV. Rozwiązanie umowy o pracę.

Art. 10. Umowa o pracę rozwiązuje się:

a) po upływie czasu, na który była zawarta;
b) po ukończeniu roboty, która została wyraźnie oznaczona w umowie i której ukończenie strony przyjęły, jako termin ustania umowy;
c) po upływie okresu wypowiedzenia, przysługującego każdej ze stron przy umowie na czas nieokreślony;
d) wskutek śmierci robotnika;
e) z chwilą wcielenia robotnika jako poborowego, do służby czynnej w wojsku stałem.

Art. 15. Każda ze stron ma prawo z ważnych powodów lub z winy przeciwnej strony niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę przed upływem terminu umowy, względnie bez zachowania obowiązujących okresów wypowiedzenia.

W razie sporu o istnieniu ważnych powodów lub winy rozstrzyga sąd.

Art. 17. Robotnik może rozwiązać

umowę o pracę z winy (art. 15) pracodawcy zwłaszcza w wypadkach następujących:

a) w razie jeżeli pracodawca, jego domownicy lub zastępcy dopuszczają się względem robotnika lub członków jego rodziny czynnych zniewag, lub ciężkich obraz;

b) w razie jeżeli pracodawca, jego domownicy lub zastępcy dopuszczają się względem robotników lub członków jego rodziny czynów, które sprzeciwiają się prawu lub dobrym obyczajom, bądź też nakłaniają ich do takich czynów;

c) w razie, gdy pracodawca nie wykonywa swych istotnych zobowiązań względem robotnika, wynikających z umowy lub przepisów niniejszego rozporządzenia.

Art. 18. Pracodawca może rozwiązać umowę z winy (art. 15) robotnika zwłaszcza w wypadkach następujących:

a) w razie jeżeli robotnik dopuszcza się względem pracodawcy, swych przełożonych lub względem członków rodziny pracodawcy i przełożonych czynnych zniewag lub ciężkich obraz;

b) w razie jeżeli robotnik mimo przestrogi nie zachowuje przepisów, niezbędnych dla zapewnienia bezpieczeństwa pracy i całości zakładu pracy;

c) w razie jeżeli robotnik dopuścił się kradzieży, przywłaszczenia, lub rozmyślnego uszkodzenia mienia pracodawcy;

d) w razie niestawienia się robotnika do pracy dłużej niż trzy dni z rzędu lub ogółem więcej niż przez sześć dni w ciągu miesiąca bez przyczyny uzasadnionej;

e) w razie, gdy robotnik odmawia wykonywania swoich istotnych obowiązków, wynikających z umowy lub przepisów niniejszego rozporządzenia;

f) w razie udowodnionej zdrady przez robotnika zastrzeżonej tajemnicy zakładu pracy;

g) w razie, gdy robotnik wiedząc o fakcie fałszowania lub sfałszowania dokumentów, na ich podstawie uzyskał przyjęcie do pracy.

Art. 19. Prawo do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. art. 15, 16 17 i 18 rozporządzenia niniejszego gaśnie po upływie siedmiu dni od chwili powzięcia przez stronę wiadomości o okolicznościach, uprawniających ją od rozwiązania umowy.

Art. 32. Wypłata robotnikom należnego wynagrodzenia powinna być dokonywana:

a) przy umowie zawartej na czas określony nie dłuższy niż dwa tygodnie — po upływie terminu umowy, a jeżeli umowa zawarta została na czas dłuższy niż dwa tygodnie przynajmniej raz na dwa tygodnie;

b) przy umowie zawartej na czas nieokreślony — przynajmniej raz na dwa tygodnie.

Przy umowie zawartej na czas wykonania określonej roboty wypłata robotnikowi zaliczek na poczet wynagrodzenia powinna być dokonywana w terminach, ustalonych w umowie o pracę, jednak nie rzadziej niż co dwa tygodnie, oraz w wysokości nie niższej od dwutygodniowego zarobku, obliczonego według ustalonej w umowie dniówki lub według wartości wykonanej części pracy; ostatecznego obrachunku i wypłaty dokonywa się niezwłocznie po ukończeniu całej roboty.

Minister Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z właściwymi ministrami może zezwolić w pewnych gałęziach pracy dokonywania wypłat w wypadkach wyżej wymienionych raz na miesiąc z za-

strzeżeniem wypłacania odpowiednich zaliczek w ciągu miesięcznego okresu płatniczego.

W razie zawinionej niewypłaty w terminie pracodawca obowiązany jest do opłacania procentów zwłoki w wysokości 2% — 3% miesięcznie, — począwszy od dnia zwłoki.

VI. Ochrona prawna zarobków robotniczych.

Art. 46. Sprawy wszczęte w sądzie z tytułu umowy o pracę robotników mają charakter spraw pilnych i ferjalnych. Termin do rozpoznania sprawy winien sąd wyznaczyć niezwłocznie i w ten sposób, aby w wypadkach, gdy miejsce zamieszkania pozwanego znajduje się w okręgu sądowym, okres czasu od dnia doręczenia wezwania do rozprawy wynosił nie więcej jak 5 dni.

Art. 47. W postępowaniu egzekucyjnem jako też upadłościowem należności robotników, wynikające z postanowień niniejszego rozporządzenia, korzystają z pierwszeństwa zaspokojenia na obszarze województw białostockiego, kieleckiego, lubelskiego, łódzkiego, nowogródzkiego, poleskiego, warszawskiego, wileńskiego i wołyńskiego oraz m. st. Warszawy w rozmiarze i stopniu przysługującym należnościom z tytułu zasług sług i czeladzi, a na obszarze województw krakowskiego, lwowskiego, poznańskiego, pomorskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego wedle obowiązujących tam przepisów.

Z działalności Rady Okręgowej Zw. Zaw. Pracowników Umysłowych.

Po ukończeniu rocznej kadencji, Rada Okręgowa złożyła Związkowi obszerne sprawozdanie ze swych prac za rok 1927. Dotychczasowe prezydjum z przewodniczącym kol. Markiewiczem na czele podało się do dymisji, którą Rada przyjęła, udzielając Prezydjum absolutorjum i wyrażając podziękowanie przewodniczącemu.

Działalność Rady Okręgowej skierowana była w dwóch kierunkach: czysto zawodowym i społecznym. Celem niesienia pomocy bezrobotnym pracownikom umysłowym prowadzono bezpłatną jadłodajnię.

Zajmiemy się przedewszystkiem akcją ekonomiczną, podjętą przez R. O. na szerszą skalę. Jednym z pierwszych jej przejawów był strajk w Banku Dyskontowym, oraz walka o poprawę bytu na terenie Związku Ubezpieczeniowców. W obu wypadkach R. O. ściśle współdziałała z zainteresowanemi związkami.

Jednocześnie przystąpiono do gromadzenia materjałów, dotyczących ogólnego położenia pracowników. Pomimo wzrostu kosztów utrzymania płac nie zwiększono, pomimo tego, iż płace pracowników umysłowych w Polsce są najniższe w całej Europie. Do obniżenia wartości poborów przyczynił się jeszcze brak zasadniczej regulacji płac od r. 1924, oraz skasowanie dodatków drożyźnianych, co doprowadziło do tego stanu, iż 80% pracowników umysłowych pobiera dziś od 180 do 250 zł. miesięcznie.

To wszystko zmusiło R. O. do wysunięcia żądania wprowadzenia w życie obliczonego przez nią minimum egzystencji dla samotnego pracownika w wysokości 350 zł. miesięcznie. Akcję prowadzoną przez Radę omawiamy na innem miejscu.

W okresie wyborów do Rady Miejskiej R. O. wzięła w nich udział, przystępując do Komitetu Wyborczego Pracowników, na czele którego stał p. Zieliński. W wyniku wyborów do Rady wszedł przedstawiciel R. O. kolega Gawlik.

Jeżeli chodzi o reprezentację interesów pracowniczych — R. O. utrzymuje przedstawicielstwa stałe:

a) w Zarządzie Obwodowym Funduszu Bezrobocia;

b) w Komisji Odwoławczej Fund. Bezr.;

c) w Obwodowej Komisji Odwoławczej Fund. Bezrob. dla doraźn.;

d) w Komisji Odwoławczej Ziemskiego Fund. Bezrob.;

e) w Komitecie Obywatelskim Pomocy Bezrobotnym.

Pozatem R. O. przyjmowała udział w wyborach do Sądu Rozjemczego przy Zakładzie Ubezp. od wypadków, oraz współpracuje z przedstawicielami Komitetu Wykonawczego Centr. Organizacji w Komisji Organizacyjnej Funduszu Emerytalnego.

Jeżeli chodzi o politykę socjalną, to R. O. czynnie popiera na terenie Warszawy zamierzenia Centr. Organiz. w kierunku wprowadzenia w życie ustaw o umowach zbiorowych, o likwidowaniu zatargów zbiorowych i o przedstawicielstwie pracowniczem.

W dziedzinie spółdzielczości R. O. zorganizowała kooperatywę mieszkaniową pracowników umysłowych m. st. Warszawy, oraz zapoczątkowała utworzenie funduszu na Dom Międzyzwiązkowy. Poza tem R. O. robi starania o przeprowadzenie swego przedstawiciela do Komisji Rozbudowy miasta.

Bardzo ożywioną aczkolwiek skromną pracę filantropijną prowadziła R. O., biorąc udział w akcji niesienia pomocy ofiarom powodzi w Małopolsce wschodniej, oraz urządzając choinkę dla dzieci bezrobotnych pracowników umysłowych. Ponadto udzielano drobnych subwencyj poszczególnym organizacjom, jak to: Robotniczemu Tow. Przyjaciół Dzieci, Komitetowi Gwiazdki dla Żołnierza i t. d.

W dziedzinie kulturalnej R. O. zrobiła stosunkowo b. niewiele, gdyż poza udzieleniem subwencji na zorganizowanie orkiestry reprezentacyjnej Związku Muzyków, i poza patronowaniem popularnym koncertom muzycznym innej akcji nie prowadzono.

To samo można powiedzieć o działalności Rady w kierunku organizacyjno-zawodowym, gdyż ze sprawozdania R. O. nie widać żadnych śladów działalności w tym kierunku. Naodwrót, R. O. nie potrafiła zjednoczyć ruchu zawodowego pracowników handlowych, zorganizowanych w 2-ch związkach.

W sprawie niesienia pomocy bezrobotnym, działalność Rady przejawiała się przeważnie w prowadzeniu jadłodajni, która została uznana przez czynniki kompetentne za jedną z najlepszych. Za rok ubiegły zostało wydanych 177.046 obiadów, które składały się z 2 dań i kilku kawałków chleba. Obiady te są bezpłatne, gdyż tylko 10% bezrobotnych płaciło po 40 gr. za obiad. Zestawienie wpływów i wydatków jadłodajni zamyka się ogólną sumą w kwocie zł. 144.769 gr. 43, zaś Rady Okręgowej — zł. 12.288 gr. 89.

W budżecie na rok 1928 na prowadzenie kuchni wstawiona ogółem suma zł. 173.760, z czego na obiady ma być wydane zł. 131.520, reszta na koszta handlowe i pensje personelu, który przy tej sposobności uzyskał nieznaczną podwyżkę poborów. Budżet samej Rady Okręgowej zamyka się sumą zł. 31.036 gr. 15, z których prawie $^2/_3$ ma być wydane na utrzymanie personelu Rady, składającego się z 3 stałych pracowników i jednej osoby czasowej, natomiast na wydatki rzeczowe, jak naprzykład, Biuletyn, propagandę, cele kulturalne i t. d. asygnowano zaledwie zł. 6.028.

Na rok 1928 do prezydjum zostali powołani pp.: **Marczewski**, przewodniczący, **Hoppe i Bryl** — zastępcy, **Warczuk** — sekretarz, **Fijka**, skarbnik, oraz **Raźniewicz i Fujarski** — zastępcy.

Na zakończenie należy nadmienić, iż w roku sprawozdawczym wskutek fermentów w łonie Rady Okręgowej, wystąpił z niej związek Księgowych. Należy mieć nadzieję, iż tendencje scalenia ruchu zawodowego pracowniczego wezmą górę nad innemi momentami i tak Rada Okręgowa. jak i związki, stojące poza nią, przyłożą wszystkich starań, ażeby znowuż znaleźć się w jednej wielkiej rodzinie zorganizowanego świata pracowniczego.

M. W-k.

Obrazki z życia.

O inspekcji pracy, inspektorach i przemysłowcach słów parę.

Ustawy polskie obciążyły inspektorów pracy zarówno obowiązkiem kontrolowania wykonywanych ustaw, jak i warunków pracy, jak wreszcie pośrednictwem w zatargach.

Tego rodzaju nadmierna koncentracja wpływa na zwiększenie się chaosu we wszystkich tych dziedzinach, a w rezultacie — w b. wielu wypadkach sprowadza działalność inspektorów do b. minimalnych wyników. Dzieje się to nietyle ze złej woli, ale poprostu z fizycznej niemożności pogodzenia tych czynności.

Dalej, obowiązek prowadzenia akcji rozjemczej sprawia, iż częstokroć inspektorzy boją się zadrażnić stosunki z jedną

czy drugą stroną i — poprostu unikają zbyt gorliwego dokonywania właściwej inspekcji. Oto kilka obrazków.

Przy inspekcji fabryki inspektor powinien porozumieć się z przedstawicielem robotników — t. zw. delegatem fabrycznym. Ale to mogłoby wywołać konieczność konfliktu z przemysłowcem, więc znaleziono sposób dość prosty: inspekcja odbywa się chyłkiem w tempie przyspieszonem do ostatecznych granic, o przybyciu inspektora nikt naprzód nie wie, oddziały gdzie pracują delegaci omija się. Rezultat — skandaliczne urządzenia w fabrykach, urągające hygjenie pracy i bezpieczeństwu robotników.

Ale jeżeli nawet inspektor okazuje większą inicjatywę, uprawnienia ustawy b. często mu nie wystarczają — a fabrykanci kpią z zarządzeń.

W jednej z fabryk warszawskich inspektor napróżno domaga się od fabrykanta wprowadzenia odpowiednich urządzeń przez rok. Wreszcie — kary pieniężne, wysokie, jedna po drugiej. I oto skutek zaiste cudowny. W ciągu 48 godzin odpowiednie remonty zostają przeprowadzone (chodziło m. in. o założenie wentylatorów w salach fabrycznych).

Ale niezawsze inspektor może skorzystać z tak silnego środka.

W ogromnej większości wypadków unika on narażenia się fabrykantowi.

I znów obrazek.

Do gabinetu inspektora przychodzą delegaci robotników z prośbą o zajęciu się sprawą załatwienia ich postulatów.

„No, to urządzimy chyba konferencję z fabrykantem", powiada p. inspektor.

Telefon. Kilka minut rozmowy. Kilkanaście „dobrze" i „tak". — A do robotników: — „Panowie przyjdą za kilka dni". Za kilka dni okazuje się, że fabrykant wyjechał na wystawę do Lipska. Później — jeszcze nie wrócił. Jeszcze później — inni są, ale tych, których potrzeba — niema. I tak sprawa ciągnie się całe tygodnie, a różni ludzie dziwią się, że tak często wybuchają strajki.

W jednej z fabryk warszawskich wybuchł niedawno strajk demonstracyjny przeciwko — inspektorowi pracy, który właśnie tak gorliwie, jak wyżej przytoczono, zajmował się pełnieniem obowiązków.

Takich przykładów jest wiele. Nikt tego nie kontroluje. Dużo złej woli. Przy dobrej woli — niemożność wykonania całokształtu pracy.

Sprawa nowelizacji ustawy o inspekcji, sprawa załatwienia kwestji rozjemstwa jest sprawą niezmiernie palącą. Dłuższe trwanie stanu dotychczasowego doprowadzić może jedynie do wzrostu niezadowolenia mas, niezadowolenia najzupełniej uzasadnionego.

e. r.

Życie międzynarodowe.

O CZAS PRACY W NIEMCZECH.

Konfederacja Generalna Niemieckich Związków Zawodowych przeprowadziła ankietę w sprawie ośmiogodzinnego dnia pracy Objęła ona 67.000 zakładów przemysłowych, zatrudniających około 3 miljonów robotników. We wszystkich gałęziach przemysłu zauważyć się daje tendencja do skrócenia czasu pracy.

Po raz pierwszy od r. 1924 stwierdzono, iż ponad 50% robotników pracuje nie dłużej niż 48 godzin tygodniowo. Odsetek robotników pracujących ponad 54 godz. spadł od kwietnia do października 1927 r. z 13% na 6,2%.

Ministerstwo Pracy zapowiada dalsze dekrety (pierwszy wydany został 14.IV 1927) przywracające 8 godz. dzień roboczy w przemyśle.

XI KONFERENCJA PRACY.

W dn. 30 maja zbierze się w Genewie XI Konferencja Pracy. Przedmiotem obrad będzie kwestja ustalenia płac minimalnych oraz zapobieganie nieszczęśliwym wypadkom.

O chleb i pracę.

BEZROBOCIE.

Ilość bezrobotnych w dn. 3 marca wynosiła 177.388, z tego 102.487 uprawnionych do pobierania zasiłków.

Cyfra ta wykazuje nieznaczny spadek, gdyż w dn. 18.II mieliśmy 181.398 bezrobotnych.

ROBOTY PUBLICZNE.

Liczba zatrudnionych przy robotach publicznych wynosiła w ostatnich latach:

	liczba najwyższa	liczba najmniejsza
1925	23066 (lipiec)	3992 (styczeń)
1926	44798 (sierpień))	7538 (styczeń)
1927	49255 (maj)	16168 (grudzień)

W styczniu 1928 wynosiła ona około 17000, a więc znacznie więcej, niż w latach poprzednich.

ZATRUDNIENIE.

	styczeń 1926	styczeń 1928
Górnictwo	134097	143665
Hutnictwo	43415	58563
Przemysł przetwórczy	314559	493099

Jeżeli chodzi o tę ostatnią gałąź produkcji, niezmiernie charakterystyczne są cyfry dotyczące t. zw. „częściowo bezrobotnych", t. zn. pracujących mniej, niż 6—7 dni w tygodniu. W styczniu 1926 r. cyfra ich na 307491 pracujących przy produkcji wynosiła 103344, t. zn. 32,8%, podczas gdy w styczniu 1928 r. na 468490 mieliśmy tylko 56922, t. j. 11,5%. Wskazuje to na stopniowe uzdrawianie naszej produkcji.

Jeżeli weźmiemy przeciętne cyfry miesięczne, okazuje się, iż ilość godzin pracy tygodniowo wynosiła w styczniu 1928 r. na 1 robotnika 45,2, w r. 1926 — 41,0, ilość dni w tygodniu — 5,84 w r. 1928, 5,29 w r. 1926, wreszcie ilość przepracowanych robotniko-godzin (ilość robotników pomnożona przez ilość przepracowanych godzin) wynosiła w r. 1926 12720 tysięcy, w r. 1928 — 20998 tysięcy!



WYSOKOŚĆ PŁAC W NIEKTÓRYCH GAŁĘZIACH PRZEMYSŁU.

Za 8 godz. dzień w złotych

	31.I 1926	31.I 1928	wskaźnik (r. 1926=100)
Przemysł metalowy Warszawa:			
Rzemieślnicy	7,27	7,68	106
Pomoc fachowa	5,08	5,68	108
Niewykwalifikowani	4,72	5,04	107
Górny Śląsk:			
Rzemieślnicy	5,76	7,08	123
Pomoc fachowa	5,00	6,18	123
Niewykwalifikowani	4,05	4,90	120
Przemysł włókienniczy Łódź:			
Tkacze bawełniani	6,75	7,20	107
Przędzarze bawełniani	7,28	7,77	107
Prządki bawełniane	4,34	4,81	111
Rob. podwórzowi	3,46	3,85	111

ROZPORZĄDZENIE O BEZPIECZEŃSTWIE I HIGJENIE PRACY.

W Dz. Ustaw Nr. 35 ukazało się Rozporządzenie Prezydenta z dn. 16 marca 1928 r. o bezpieczeństwie i higjenie pracy. Rozporządzenie zawiera szereg przepisów, dotyczących stosowania we wszystkich zakładach odpowiednich środków, zapewniających ochronę życia i zdrowia pracowników.

Dotyczy ono zarówno maszyn i urządzeń technicznych jak i lokali, w których odbywa się praca, jadalni, ubieralni, umywalni i t. p., mieszkań przy zakładach pracy i t. d. Nadzór nad wykonaniem ustawy polecono Min. Spraw Wewn. i Min. Pracy i Opieki Społecznej.

WARUNKI PRENUMERATY: kwartalnie 1.— zł.; półrocznie 2.— zł.; rocznie 4.— zł.

CENA OGŁOSZEŃ: 1/1 strony 120 zł., 1/2 strony 70 zł., 1/4 strony 35 zł., za wiersz milimetrowy 30 gr.

Redakcja i Administracja przyjmuje interesantów codziennie od godz. 10 — 14 prócz niedziel i świąt.

Redakcja i Administracja: Warszawa, Nowy Świat 21. Telefon 258-53 i 298-94. Konto P. K. O. 13977.

Redaktor i Wydawca: JERZY SZURIG.

Drukarnia Techniczna, Sp. Akc., w Warszawie, ul. Czackiego 3 5.